

**RDUS**

# **Revue de DROIT**

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**Titre :** « DISCRIMINATION ET OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT EN  
MILIEU DE TRAVAIL SYNDIQUÉ »

**Auteur(s) :** Pierre BLACHE

**Revue :** *RDUS*, 2002-2003, volume 33, numéro 1-2

**Pages :** **427-431**

**ISSN :** 0317-9656

**Éditeur :** Université de Sherbrooke. Faculté de droit.

**URI :** <http://hdl.handle.net/11143/12307>

*Page vide laissée intentionnellement.*

**«DISCRIMINATION ET OBLIGATION  
D'ACCOMMODEMENT  
EN MILIEU DE TRAVAIL SYNDIQUÉ»\***

par Pierre BLACHE\*\*

Voici une monographie qui mérite un accueil enthousiaste de la part de celles et ceux qui veulent s'instruire du droit qui s'élabore à la croisée du droit à la non-discrimination et du droit des relations de travail et mieux saisir la nature et le sérieux des enjeux de ces développements.

L'auteur y aborde la question complexe de l'accommodement que requiert le respect du droit à la non-discrimination en milieu de travail syndiqué, sujet sur lequel le besoin de savoir ne cesse de croître. Ces normes, telles qu'interprétées par les tribunaux de droit commun, confèrent un droit à l'égalité réelle. Elles obligent donc employeurs et syndicats à tenir compte des identités et des situations d'individus et de minorités que l'ancien régime juridique des relations de travail leur permettait d'assujettir sans plus au règne de la majorité. Tant à l'étape de la conclusion d'une convention collective qu'au stade de son application, les gestionnaires, les appareils syndicaux et les arbitres ne peuvent ignorer l'obligation d'accommodement inhérente au droit à l'égalité découlant de textes auxquels on reconnaît un statut spécial dans l'ordre juridique. La contribution du professeur Brunelle répond d'abord au besoin de savoir qui en découle.

Mais il sait aussi, comme le lui imposait le caractère doctoral de son entreprise, révéler l'ampleur et le sens du défi que l'accommodement pose aux intervenants du milieu du travail. Ce défi apparaît considérable en raison de la distance entre une culture syndicale dominée par la règle de la majorité et l'obligation d'accommoder individus et minorités que comporte l'obligation de respecter le droit à l'égalité réelle. Mais l'origine de ce défi lui confère un caractère inévitable car l'exigence qu'il entraîne naît du passage d'une société homogène à une société pluraliste. Refuser de le relever ajouterait à la menace

---

\*. C. Brunelle, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2001.

\*\*., Professeur associé à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke.

qui pèse déjà sur les organisations syndicales : la perte de pertinence. L'auteur fait alors voir que le choc dont il s'agit ne peut être surmonté que par une reconstruction substantielle du régime juridique traditionnel applicable en ce domaine. Il achève d'ailleurs son ouvrage par une série de recommandations appropriées où l'on aurait toutefois tort de chercher des recettes aux résultats assurés. Il appelle plutôt à un ensemble d'innovations institutionnelles qui permettraient une attaque systématique des problèmes en favorisant le développement d'une expertise et d'une concertation poussée entre les divers acteurs d'un monde sous le choc de l'égalité.

Le travail se divise en trois titres dont le premier, qualifié de préliminaire, est consacré au rappel des origines et de la philosophie du régime juridique des relations de travail au Québec. Celui-ci est né du souci d'instaurer des rapports égaux entre employeurs et travailleurs. L'instrument retenu pour la mise en oeuvre d'une telle politique est la négociation collective des conditions de travail. Or, comme l'auteur le fait voir, la diversification de la main-d'oeuvre met en cause peu à peu l'application sous tous azimuts de cette approche collective et rend de plus en plus difficile la constitution d'une majorité stable quand elle ne mine pas la légitimité de la perpétuation d'une acception absolue de la règle de la majorité. Ainsi écrit-il:

[...] si dans nos sociétés homogènes et plutôt intégristes d'hier, l'idéologie selon laquelle l'individu doit absolument s'effacer derrière le groupe et abdiquer ses désirs au nom du bien commun avait forte prise sur les masses ouvrières, on en retrouve de nos jours bien peu de traces. Par un extraordinaire retour de balancier, nos sociétés carburent maintenant à la valorisation de l'individu, de sa liberté et de son autonomie personnelle. Ce passage d'une société de devoirs vers une société de droits n'est pas sans conséquence sur le mouvement syndical<sup>1</sup>.

Plus tôt, il avait souligné que le régime des relations de travail se caractérise par le fait que «[l]a règle de la majorité s'y applique dans toute sa

---

1. C. Brunelle, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2001 aux pp. 44-45.

plénitude»<sup>2</sup>. Au choc des cultures juridiques s'ajoute donc celui du droit du travail et des valeurs de la société ambiante. Dès la page 58, le lecteur a compris l'ampleur de la difficulté que soulève la mise en oeuvre du droit à l'égalité réelle dans un cadre où régnait jusqu'alors la règle de la majorité.

Le titre I constitue un exposé du droit à la non-discrimination dans les rapports collectifs de travail, lequel est construit selon une démarche comparative. La révolution égalitaire y est d'abord présentée comme un passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle<sup>3</sup>. Et la notion de discrimination y est exposée clairement et succinctement<sup>4</sup>. Puis l'auteur s'arrête à marquer les contrastes entre le devoir syndical de juste représentation et son devoir d'accommodement<sup>5</sup>. Il se plaît alors à souligner la portée considérable du second. Son étude de l'ampleur des obligations qu'il entraîne nous vaut des développements éclairants sur la négociation d'une clause contre la discrimination<sup>6</sup>, sur la renonciation aux droits et son effet juridictionnel possible<sup>7</sup>, et sur le contrôle syndical sur la procédure de grief<sup>8</sup>.

Le titre II traite de l'équilibre entre les droits reconnus par la convention collective et les droits de la personne. Il comporte trois chapitres, dont le premier constitue, à mon sens, le coeur de l'étude. Pendant près de cent pages<sup>9</sup> y sont précisées et comparées les limites au devoir de juste représentation et au devoir d'accommodement. Le second chapitre<sup>10</sup> est consacré au cas du conflit entre les droits d'ancienneté et d'accommodement. Et le troisième<sup>11</sup> contient un ensemble de propositions adressées au monde syndical, qu'il appelle à jouer un rôle d'initiateur.

---

2. *Ibid.* à la p. 41.

3. *Ibid.* aux pp. 65-76.

4. *Ibid.* aux pp. 77-85.

5. *Ibid.* aux pp. 86-153.

6. *Ibid.* aux pp. 158-187.

7. *Ibid.* aux pp. 189-196.

8. *Ibid.* aux pp. 197-218.

9. *Ibid.* aux pp. 219-315.

10. *Ibid.* aux pp. 317-346.

11. *Ibid.* aux pp. 347-372.

Parmi les principales questions abordées dans le premier chapitre de ce dernier titre se trouve celle de savoir quand l'atteinte à la convention collective, aux droits des autres salariés, ou à d'autres lois, peut constituer une contrainte excessive qui dépasse l'obligation syndicale d'accommodement raisonnable<sup>12</sup>. Mais c'est l'étude des mesures d'accommodement proprement dites que retient à juste titre l'auteur. Celui-ci distingue alors entre les mesures qui modifient les conditions de travail<sup>13</sup> et les mesures qui modifient le travail lui-même<sup>14</sup>. Parmi ces dernières, il oppose<sup>15</sup> celles qui touchent les fonctions essentielles<sup>16</sup> à celles qui affectent les fonctions secondaires<sup>17</sup>, et traite de l'attribution d'un poste vacant<sup>18</sup>.

Dans le second chapitre<sup>19</sup>, l'auteur aborde le sujet fort délicat de l'équilibre entre les droits d'ancienneté et le droit à l'accommodement raisonnable par modification des fonctions. Il expose alors méticuleusement et clairement les problèmes que pose la réalisation d'un tel idéal. D'importantes divergences d'opinion se manifestent, que l'ancienneté soit affectée par l'alourdissement de la charge de travail ou la réaffectation. Et le droit se fait aussi de plus en plus flou ou incertain à ce propos. Cela n'étonne pas puisque le caractère sacré de la valeur syndicale de l'ancienneté, dont l'auteur rappelle les fondements<sup>20</sup>, se trouve alors mis en cause.

Dans le dernier chapitre de son étude, le professeur Brunelle appelle les syndicats à s'investir dans le nouveau champ d'action que leur ouvre leur obligation d'accommoder raisonnablement. Ainsi y formule-t-il des suggestions précises et fort bien étayées sur des clauses d'accommodement de même que sur les types de clauses anti-discrimination à insérer dans la convention collective. Une solution équilibrée est aussi avancée en vue de réduire le contrôle syndical sur la procédure de grief en ce domaine. Enfin, à juste titre me semble-t-il,

---

12. *Ibid.* aux pp. 247-270.

13. *Ibid.* aux pp. 270-283.

14. *Ibid.* aux pp. 283-315.

15. *Ibid.* aux pp. 284-290.

16. *Ibid.* aux pp. 296-315.

17. *Ibid.* aux pp. 290-296.

18. *Ibid.* aux pp. 311-315.

19. *Ibid.* aux pp. 317-346.

20. *Ibid.* aux pp. 318-332.

l'auteur défend une proposition de comité d'égalité conjoint à vocation préventive. Il y voit un instrument unificateur de nature à contrer les risques de fragmentation que crée la multiplication de comités identitaires.

Dans sa conclusion, il revient sur le choc des cultures juridiques dont il a révélé l'ampleur. À ce propos, il écrit:

Partagés entre deux cultures juridiques, celle propre au droit du travail et celle, tout aussi singulière, des droits de la personne, les syndicats n'ont d'autres choix que de tisser des liens entre elles et de revoir, en conséquence, leur conception de la démocratie pour y intégrer à la fois les intérêts de la majorité et ceux de la minorité. S'ils échouent dans cette tâche, il est à craindre que l'on assiste à leur marginalisation progressive à la faveur de groupes de pression plus individualisés. En revanche, s'ils parviennent à relever ce défi considérable, ils trouveront dans la diversité des salariés l'appui et la créativité nécessaires pour continuer encore longtemps à assurer leur défense<sup>21</sup>.

Une fois achevée la lecture de cette excellente monographie, on est tout disposé à partager ce point de vue de l'auteur et à relire plusieurs de ses passages éclairants sur la manière de tisser les liens rendus nécessaires entre les deux cultures juridiques en cause. On ne peut donc que souhaiter qu'un ouvrage d'une telle pertinence et d'une telle qualité connaisse une large diffusion, en particulier dans les milieux qui sont immédiatement confrontés aux défis auxquels il prépare si bien.

---

21. *Ibid.* à la p. 382.